

0-792925



На правах рукописи

Орехова Светлана Владимировна

**РАЗВИТИЕ ВНУТРЕННЕГО РЫНКА ТРУДА
ГРАДООБРАЗУЮЩЕГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Специальность 08.00.05 –

Экономика и управление народным хозяйством
(экономика, организация и управление предприятиями,
отраслями, комплексами – промышленность; экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Екатеринбург – 2009



Диссертационная работа выполнена на кафедре Экономики предприятий
ГОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»

- Научный руководитель:** кандидат экономических наук, доцент
Калабина Елена Георгиевна (Россия),
доцент кафедры Экономики предприятий
ГОУ ВПО «Уральский государственный
экономический университет», г. Екатеринбург
- Научный консультант:** доктор экономических наук, профессор
Дубровский Валерий Жоресович (Россия),
заведующий кафедрой Экономики предприятий
ГОУ ВПО «Уральский государственный
экономический университет», г. Екатеринбург
- Официальные оппоненты:** доктор экономических наук, профессор
Нестерова Дарья Владимировна (Россия),
профессор кафедры Экономической теории
Государственного университета –
Высшей школы экономики, г. Москва
- кандидат экономических наук
Перминова Нина Ивановна (Россия),
старший научный сотрудник Института
экономики УрО РАН, г. Екатеринбург
- Ведущая организация:** ГОУ ВПО «Челябинский
государственный университет»

Защита состоится 9 июня 2009 г. в 12.00 на заседании диссертационного совета Д 212.287.01 при ГОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет» по адресу: 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45, зал заседаний Ученого совета (ауд. 150).

Отзывы на автореферат в двух экземплярах, заверенные гербовой печатью, просим направлять по адресу: 620144, г. Екатеринбург, ГСП-219, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45, ГОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет» ученому секретарю диссертационного совета Д 212.287.01. Факс (343) 257-71-47.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ГОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет». С авторефератом диссертации можно ознакомиться на сайте ГОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»: <http://www.usue.ru>.

Автореферат разослан 8 мая 2009 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук, доцент

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000665095

Н.В. Новикова

I. Общая характеристика работы

Актуальность исследования. Трансформация условий функционирования промышленных предприятий в России предполагает поиск новых инструментов конкурентной борьбы как на национальном, так и на глобальном отраслевых рынках.

Проблема эффективного управления социально-трудовыми отношениями в российской экономике обуславливает необходимость изучения феномена внутренних рынков труда, динамики их развития и механизмов построения, значимости и роли для повышения конкурентоспособности промышленного предприятия.

Региональные особенности воздействуют на процессы подстройки спроса и предложения на конкретных локальных рынках товаров и услуг (в том числе услуг труда) и оказывают существенное влияние на выбор стратегии управления внутренним рынком труда промышленного предприятия.

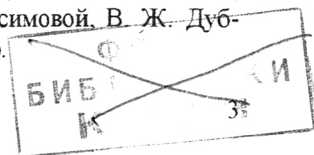
Использование современных механизмов и инструментов устойчивого развития предприятия предполагает учет его специфических характеристик. Около 44% экономически активного населения Свердловской области являются работниками градообразующих промышленных предприятий. Диссертационная работа посвящена выявлению особенностей развития внутреннего рынка труда градообразующих промышленных предприятий, что также свидетельствует об актуальности проблематики исследования.

Выбор стратегии управления социально-трудовыми отношениями объясняется издержками, связанными с поддержанием, функционированием внутреннего рынка труда и его адаптацией к изменениям внешней институциональной среды.

Таким образом, обоснование стратегических альтернатив управления внутренним рынком труда градообразующего промышленного предприятия через призму неинституционального подхода является ключевым вопросом, на решение которого направлена диссертация.

Степень разработанности проблемы. Работы по изучению специфики формирования и функционирования градообразующих предприятий и монопрофильных поселений проводились Е. Г. Анимией, Н. Ю. Власовой, Н. М. Сурниной, Е. Б. Дворядкиной, Д. В. Нестеровой, В. Н. Лексиним, А. Н. Швецовым, В. В. Тихоновым, И. Д. Тургелю и некоторыми другими авторами.

Проблемы эффективной адаптации предприятий к условиям изменяющегося рынка отражены в трудах Д. С. Синка, М. Алле, Н. Ольве, Ж. Роя, М. Веттера, Н. В. Родионовой, В. Д. Герасимовой, В. Ж. Дубровского, В. Л. Тамбовцева, Н. И. Перминовой и др.



Существенный вклад в разработку концептуальных основ экономической природы внутреннего рынка труда внесли Р. В. Doeringer и М. J. Piore, С. Кетт и Р. D. Staudohar, R. Pearson и К. Walsh, D. Marsden, В. Dwayne, М. Gunderson, W. G. Ridell, G. J. Barjas, Р. Дж. Эренберг и Р. С. Смит, П. Милгром и Дж. Робертс, Ш. Розен, П. М. Райт, Б. Б. Данфорд.

Современные российские исследования по изучению социально-трудовых отношений промышленных предприятий представлены в работах К. З. Сабирьяновой, В. В. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова, Д. В. Нестеровой, Л. И. Смирных, И. О. Мальцевой, С. Ю. Рошина, Т. О. Разумовой, С. А. Солнцева, А. Алавердова, А. Котляра и др.

Теоретико-методологические основы устойчивости социально-экономических систем отражены в работах Р. Нельсона и С. Уинтера, Д. Сильверберга, В. И. Маевского, С. Аукционека, В. Л. Сидниной, Е. Б. Дворядкиной, Е. В. Корчагиной, Ю. Л. Александрова, С. О. Чижанова, К. В. Павлова, И. Ю. Миронова, Е. В. Макаровой, С. Г. Кирдиной, А. И. Кибиткина, Л. А. Дедова и А. Э. Фельдмана, Т. Г. Гурнович, Е. Л. Торопцевой, Н. В. Воеводиной.

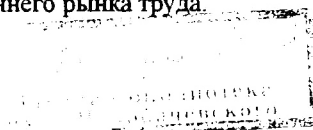
Проблемами изучения институциональных изменений занимались такие исследователи, как Р. Коуз, Д. Норт, А. Алчиан и Г. Демсец, О. Уильямсон, Д. Ходжсон, Э. Г. Фуруботи и Р. Рихтер, Т. Эггертссон, Г. Б. Клейнер, В. Л. Тамбовцев, В. М. Полтерович, А. Е. Шашитко, А. Н. Олейник, А. М. Сергеев, В. Г. Гребенников.

Несмотря на значительное количество работ, посвященных различным аспектам формирования механизмов устойчивого функционирования градообразующего предприятия, взаимодействие локальных рынков труда (как местного, так и внутреннего) данных предприятий представляется не до конца исследованным. Кроме того, недостаточно освещенными остаются вопросы развития внутреннего рынка труда, оценки влияния устойчивости его институтов на выбор стратегии управления социально-трудовыми отношениями градообразующего промышленного предприятия.

Объектом диссертационного исследования послужили градообразующие промышленные предприятия различных типов собственности и видов экономической деятельности.

Предметом исследования диссертации выступают социально-трудовые отношения, складывающиеся в процессе функционирования внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия.

Цель диссертации – совершенствование механизма устойчивого функционирования градообразующего промышленного предприятия на основе выбора стратегии развития внутреннего рынка труда.



Данная цель реализована посредством постановки и решения следующих задач:

1) определена специфика функционирования градообразующего промышленного предприятия;

2) уточнена сущность и институциональная структура внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия;

3) выявлена специфика институциональной среды и оценена устойчивость институтов внутреннего рынка труда градообразующих промышленных предприятий Свердловской области;

4) разработан методический инструментарий выбора стратегии управления внутренним рынком труда градообразующего промышленного предприятия.

Теоретико-методологическими основами исследования послужили концептуальные положения неоклассической и неoinституциональной теорий экономики труда, теоретических концепций трансакционных издержек, рынков, контрактной экономики.

В диссертации использованы **методические подходы** системного, неoinституционального и стратегического анализа, базовые научные методы (синтез, индукция, дедукция, сравнение, обобщение, аналогия), а также методы технико-экономического, статистического, структурно-логического анализа, экспертных оценок и экономико-математического моделирования.

Информационную основу диссертационного исследования составили нормативно-правовые документы, определяющие статус градообразующих предприятий и монопрофильных поселений и в Российской Федерации; внутренняя документация градообразующих промышленных предприятий ОАО «Уральский электрохимический комбинат», ОАО «Ураласбест», ОАО «Первоуральский новотрубный завод» за 1992–2007 гг.; данные о социально-экономическом положении монопрофильных городов за 1998–2007 гг. Территориального органа федеральной службы статистики по Свердловской области.

Основные научные и практические результаты, полученные лично автором и выносимые на защиту:

расширено представление об экономической природе и условиях функционирования внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия;

выявлен состав, структура и характер взаимодействия институтов внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия;

доказана зависимость развития внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия от специфики внешнего (местного) рынка труда;

разработан и апробирован методический подход к управлению внутренними рынками труда градообразующих промышленных предприятий (на примере промышленных предприятий Свердловской области).

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем.

1. Уточнено понятие внутреннего рынка труда как особой (гибридной) формы управления социально-трудовыми отношениями градообразующего промышленного предприятия, реализуемой через установление специфической цены на услуги труда человеческого капитала и развивающейся под влиянием совокупности рыночных и институциональных механизмов взаимодействия работодателя и работника (п. 8.1 паспорта специальностей ВАК РФ).

2. Разработана институциональная карта внутреннего рынка труда, описывающая сущность, состав, структуру, характер взаимодействия институтов градообразующего промышленного предприятия (п. 8.6 паспорта специальностей ВАК РФ).

3. Уточнено понятие устойчивости институтов внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия. Введено в научный оборот понятие «издержки приспособления внутреннего рынка труда», суть которого определяют трансформационные и трансакционные издержки, вызванные увеличением обменов между внутренним и внешним рынками труда, а также организационными, структурными и ресурсными сдвигами на самом внутреннем рынке труда градообразующего промышленного предприятия (п. 15.15 паспорта специальностей ВАК РФ).

4. Предложен методический инструментарий управления социально-трудовыми отношениями градообразующих промышленных предприятий на основании выявления эндогенных и экзогенных факторов, определяющих устойчивость внутреннего рынка труда (п. 15.1 паспорта специальностей ВАК РФ).

Теоретическая значимость результатов исследования обусловлена тем, что расширено научное представление об экономической природе, о причинах формирования и об институциональной структуре внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия; предложена методика обоснования стратегических альтернатив развития внутреннего рынка труда посредством оценки устойчивости его институтов.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в возможности применения предложенного инструментария выбора стратегии управления социально-трудовыми отношениями на предприятиях любых типов собственности и видов экономической

деятельности. Положения диссертации могут служить основой для эмпирических исследований измерения издержек функционирования внутреннего рынка труда, оценки влияния социально-трудовых отношений на результативность деятельности предприятия и пр.

Теоретические и практические положения, содержащиеся в диссертационном исследовании, послужили материалом при составлении курсов лекций по дисциплинам «Экономика предприятия (фирмы)», «Институциональная экономика», «Кадровая политика предприятия», «Экономика труда».

Достоверность содержащихся в диссертации подходов, выводов и рекомендаций подтверждается:

применением обоснованного методического инструментария;

использованием и корректной обработкой большого объема статистического и фактического материалов;

практикой социально-экономических отношений ряда градообразующих промышленных предприятий Свердловской области.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертационной работы докладывались и обсуждались на Всероссийской конференции молодых ученых по институциональной экономике (УрО РАН, Екатеринбург, 2006, 2007, 2008), Всероссийском симпозиуме «Стратегическое планирование и развитие предприятий» (ЦЭМИ РАН, Москва, 2004, 2005), Всероссийском форуме молодых ученых и студентов «Конкурентоспособность территорий и предприятий в формирующейся новой экономике» (УрГЭУ, Екатеринбург, 2005, 2008), Летней школе институционального анализа (ГУ-ВШЭ, Москва, 2007), Летней школе Российского журнала менеджмента (СПбГУ, Санкт-Петербург, 2008), Зимней школе институционального анализа (УрО РАН, Екатеринбург, 2008), Международном круглом столе «Современные тенденции локализации предприятий: европейский и российский опыт» (УрГЭУ, Екатеринбург, 2009) и др.

Использование результатов диссертационного исследования подтверждается актами внедрения научных результатов в учебный процесс УрГЭУ, а также в практику градообразующих промышленных предприятий ОАО УЭХК, ОАО «Ураласбест», ФГУП ЗРВТИ.

Публикации. Основные положения диссертационной работы представлены в 21 научных публикациях общим объемом 6,33 п. л., в том числе в двух статьях в изданиях, рекомендованных ВАК для публикации результатов диссертационных исследований.

Структура и объем диссертационной работы обусловлены предметом, основной целью, задачами, логикой исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Исследование выполнено на 181 странице основного текста, содержит 34 рисунка, 31 таблицу, 19 формул и 10 приложений. Библиографический список содержит 177 источников.

Во *введении* обоснована актуальность темы, раскрыты цели и задачи, определены предмет и объект исследования, научная новизна и апробация результатов диссертации.

В *первой главе* «Теоретические аспекты управления внутренним рынком труда градообразующего промышленного предприятия» изучены отличительные характеристики функционирования и правовой статус градообразующих предприятий, выделены критерии отнесения промышленного предприятия к числу градообразующих. Аргументированы предпосылки создания внутреннего рынка труда как формы управления социально-трудовыми отношениями градообразующего промышленного предприятия. Уточнено понятие внутреннего рынка труда, условия его функционирования и необходимость обособления на градообразующих промышленных предприятиях. Рассмотрена институциональная структура и выявлены критерии устойчивости институтов внутренних рынков труда градообразующих промышленных предприятий.

Во *второй главе* «Оценка устойчивости институтов внутреннего рынка труда градообразующих промышленных предприятий Свердловской области» систематизированы имеющиеся подходы и разработана авторская методика оценки устойчивости внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия. Идентифицированы факторы, влияющие на устойчивость институтов внутреннего рынка труда. Проведено эмпирическое исследование устойчивости институтов внутреннего рынка труда на примере градообразующих промышленных предприятий Свердловской области.

В *третьей главе* «Стратегии управления внутренними рынками труда градообразующих промышленных предприятий» сконструирована модель оценки устойчивости институтов внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия. Предложен и апробирован на примере предприятий Свердловской области инструментарий выбора стратегии управления социально-трудовыми отношениями. Разработана система мероприятий управления институтами внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия.

В *заключении* излагаются наиболее важные результаты проведенного исследования и содержатся соответствующие рекомендации.

В *приложениях* представлены теоретические, аналитические и вспомогательные материалы, иллюстрирующие и дополняющие отдельные положения диссертационного исследования.

II. Основные положения диссертационного исследования, выносимые на защиту

1. Расширено представление об экономической природе и условиях функционирования внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия.

Отличительной чертой российской экономики является высокая степень регионализации ее рынков. Базовой конструкцией для уточнения границ местного рынка труда градообразующего промышленного предприятия выступает монопрофильное поселение.

К настоящему времени из 1 097 городов Российской Федерации около 500 имеют моноструктурную специализацию. Свердловская область является старопромышленным регионом, где большая часть градообразующих предприятий представлена горнодобывающим, металлургическим и машиностроительным комплексами (таблица 1).

Таблица 1 – Состав и отраслевая структура
градообразующих промышленных предприятий
Свердловской области

Отрасль (вид экономической деятельности)	Количество предприятий	Отраслевая структура, %
Угольная промышленность	2	3,5
Машиностроение	8	15,0
Черная металлургия	13	25,0
Цветная металлургия	12	24,0
Лесная, деревоперерабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	11	24,0
Пищевая промышленность	2	3,5
Атомная промышленность	2	3,5
Обороностроение	1	1,5
<i>Итого:</i>	51	100,0

Источник: составлено автором по: Пути активизации социально-экономического развития монопрофильных городов России. М., 2004.

Сущностные характеристики градообразующих предприятий не конкретизированы в российском законодательстве. Определение основных параметров целевой эффективности градообразующего промышленного предприятия (рисунок 1) позволило дать его расширенную авторскую трактовку.

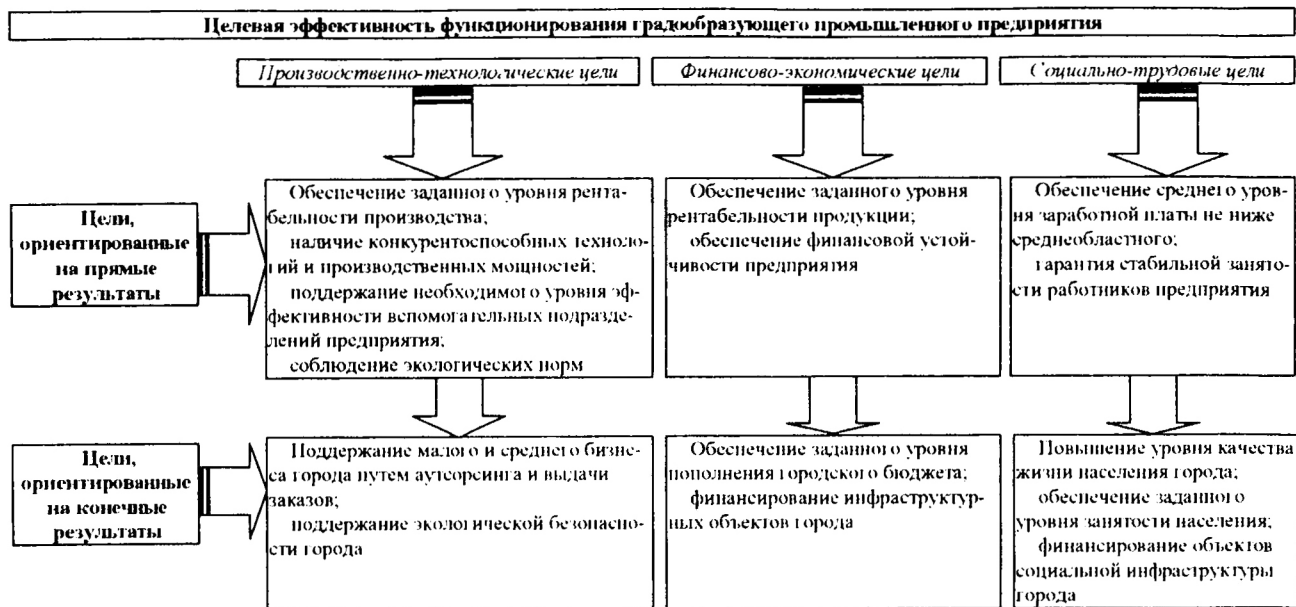


Рисунок 1 – Целевая эффективность функционирования градообразующего промышленного предприятия

Градообразующим мы считаем промышленное предприятие, которое функционирует в рамках монопрофильного поселения и определяет производственно-технологические, финансово-экономические и социально-трудовые характеристики данного поселения.

Территориальная удаленность и замкнутость, ограничения в профессиональной мобильности, зависимость работодателя и работников друг от друга, приоритет социально-экономических целей развития свидетельствуют о том, что условия существования градообразующего промышленного предприятия предопределяют наличие внутреннего рынка труда как особой формы управления социально-трудовыми отношениями.

Особенностью и фактором, объясняющим существование внутреннего рынка труда, является особая цена на услуги труда человеческого капитала предприятия. Совокупность рыночных и институциональных механизмов координации внутреннего рынка труда определяет параметры внутрифирменного перемещения и обучения работников, а также долгосрочность их найма (рисунок 2).



Рисунок 2 – Логика функционирования внутреннего рынка труда

Таким образом, внутренний рынок труда – это особая (гибридная) форма управления социально-трудовыми отношениями градообразующего промышленного предприятия, реализуемая через установление специфической цены на услуги труда человеческого капитала и развивающаяся под влиянием совокупности рыночных и институциональных механизмов взаимодействия работодателя и работника.

2. Выявлен состав, структура и характер взаимодействия институтов внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия.

Исследование институтов внутреннего рынка труда осуществлялось посредством разработки институциональной карты (рисунок 3).

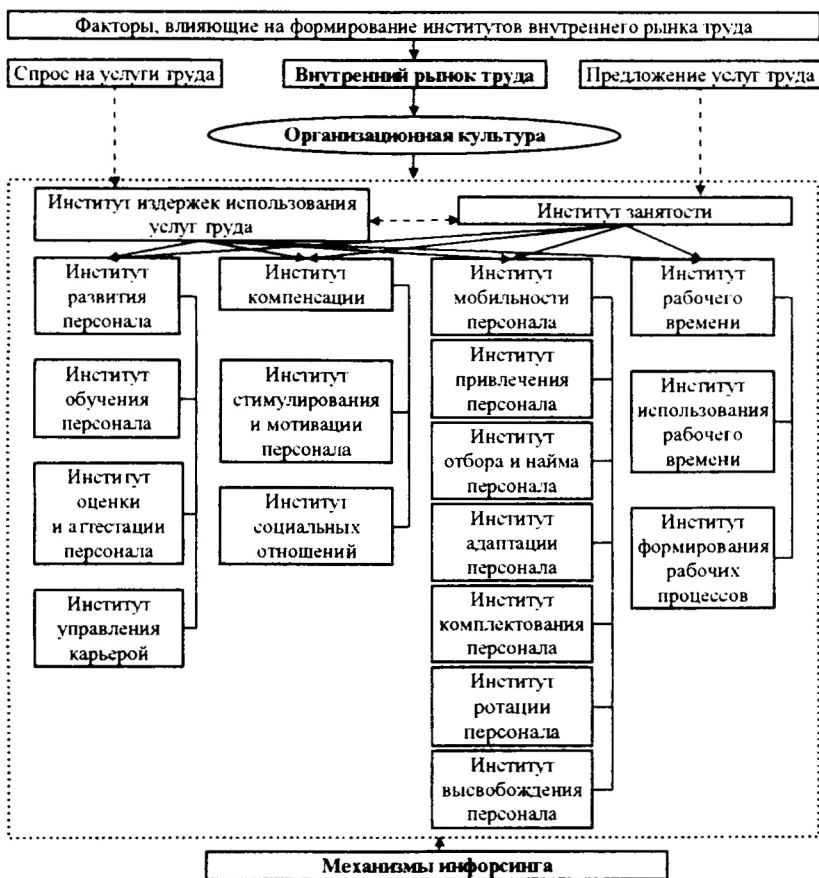


Рисунок 3 – Институциональная карта внутреннего рынка труда

Под институтами внутреннего рынка труда понимаются сложившиеся формальные правила и неформальные средства их регулирования (нормы, традиции и рутины), подкрепленные механизмами их реализации (инфорсинга), которые поддерживают данный рынок и обеспечивают взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений градообразующего промышленного предприятия.

Выбор классификационных признаков позволяет выделить две группы комплексных (главных) институтов внутреннего рынка труда.

Под *институтом занятости* понимается система правил и механизмов реализации выбора форм и методов внутренней и внешней мобильности персонала, использования рабочего времени. Под *институтом издержек* использования услуг труда понимается система правил и механизмов реализации, определяющих выбор политики компенсаций и стимулирования работников.

Специфика функционирования комплексных институтов позволяет изучить механизмы адаптации внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия к институциональным изменениям внешней среды.

3. Доказана зависимость развития внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия от специфики внешнего (местного) рынка труда.

Условия функционирования градообразующего промышленного предприятия обуславливают особенности структуры и характер взаимодействия институтов внутреннего рынка труда, которые могут быть определены посредством измерения устойчивости.

Устойчивость рассматривается нами как один из способов развития института, связанный с неизменностью его правил, норм поведения участников и механизмов инфорсинга.

В диссертации установлена взаимосвязь между устойчивостью институтов внутреннего рынка труда и целевой эффективностью функционирования градообразующего промышленного предприятия.

Выделение классификации издержек использования услуг труда по признаку адаптации внутреннего рынка труда к изменениям институциональной среды позволило выявить две группы издержек:

- 1) издержки поддержания внутреннего рынка труда;
- 2) издержки приспособления внутреннего рынка труда.

Устойчивость институтов внутреннего рынка труда обеспечивает снижение величины издержек его функционирования на величину издержек приспособления (1):

$$f(Y) = \frac{1}{f(A)} \quad (1)$$

где Y – устойчивость институтов внутреннего рынка труда; A – издержки приспособления внутреннего рынка труда.

Данный тезис подтверждается сравнением плановых и фактических показателей, характеризующих целевую эффективность деятель-

ности градообразующего промышленного предприятия в условиях институционального шока (таблица 2).

Таблица 2 – Сравнение плановых и фактических показателей, характеризующих целевую эффективность ОАО «Уральский электрохимический комбинат» за 2007 г.

Виды целей	Показатель	2007		Относительное отклонение, доли
		план	факт	
Цели, ориентированные на прямые результаты	Уровень текучести персонала, %	3,7	5,8	1,57
	Среднемесячный уровень заработной платы работников, тыс. р.	23,3	23,25	1,00
	Выполнение плана по реконструкции зданий и сооружений комбината, %			0,70
	Выполнение плана по ремонту теплосетей комбината, %			0,85
	Соблюдение стандартов экологической безопасности, %			1,00
	Выполнение плана по объему разделительного производства, %		-	1,02
Цели, ориентированные на конечные результаты	Выполнение плана по пополнению городского бюджета, млрд р.	0,8	0,72	0,90
	Сдача жилья, м ² на 1 жителя города	0,26	0,17	0,65
	Ремонт жилищного фонда, млн р.	68	65,96	0,96
	Строительство жилья, млн р.	508	493	0,97
	Капитальный ремонт объектов социальной инфраструктуры, млн р.	318,5	183,5	57,6
	Выполнение плана по капитальному ремонту электросетей города, %			67,5
	Доплата к пенсиям, млн р.	21,5	9,8	0,46
	Средняя зарплата по городу, р.	15133	15720	1,04
	Количество безработных, состоящих на учете в службе занятости г. Новоуральска, чел.	300	311	1,04

Таким образом, *устойчивость институтов внутреннего рынка труда* характеризует стабильность функционирования института во времени, недискретную траекторию его развития и незначительный размер издержек приспособления.

Анализ социально-трудовых отношений градообразующих промышленных предприятий Свердловской области свидетельствует о существовании феномена внутреннего рынка труда, поддерживаемого организованной и структурированной системой институтов.

Тем не менее мы признаем, что данный тезис не обязательно может подтверждаться на внутренних рынках труда любых градообразующих промышленных предприятий. Необходимость поддержания ус-

устойчивости внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия зависит от специфики местного (локального) рынка труда и особенностей функционирования самого предприятия.

4. Разработан и апробирован методический подход к управлению внутренними рынками труда градообразующих промышленных предприятий (на примере промышленных предприятий Свердловской области).

Общая схема эмпирического исследования устойчивости внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия представлена на рисунке 4.

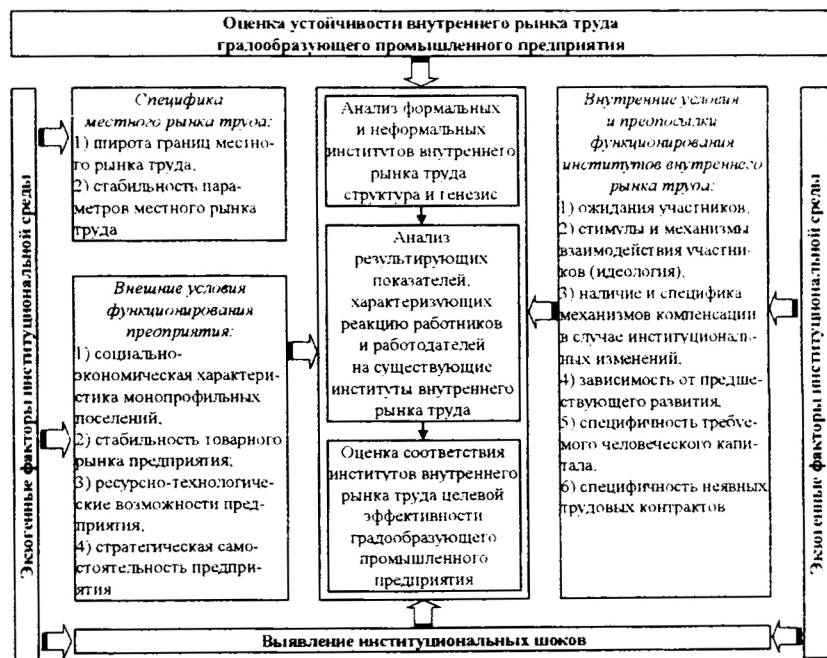
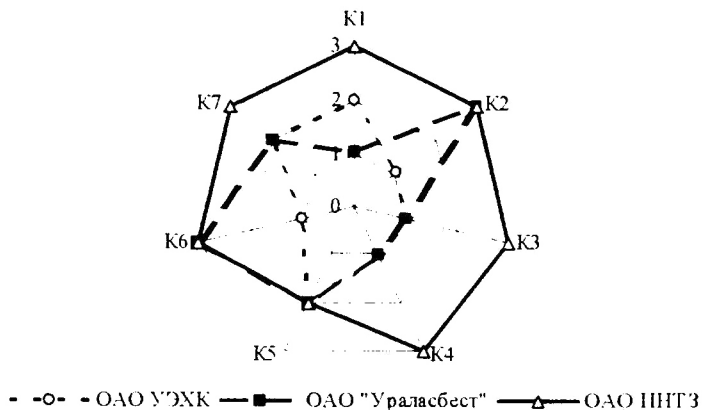


Рисунок 4 – Логика оценки устойчивости внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия

Предложенная методика оценки устойчивости внутреннего рынка труда была апробирована на примере градообразующих промышленных предприятий ОАО «Уральский электрохимический комбинат», ОАО «Ураласбест» и ОАО «Первоуральский новотрубный завод».

На основании классификации монополических рынков труда и типологии градообразующих промышленных предприятий нами вы-

браны наиболее значимые экзогенные факторы, определяющие развитие внутреннего рынка труда (рисунок 5).



K1 – коэффициент, учитывающий возможности территориальной мобильности работников; K2 – коэффициент уровня профессиональной мобильности работников; K3 – коэффициент, учитывающий количество продавцов рабочей силы; K4 – коэффициент, учитывающий уровень конкуренции на товарном рынке функционирования предприятия; K5 – коэффициент, учитывающий уровень дискриминации на рынке труда; K6 – коэффициент, учитывающий тип собственности предприятия; K7 – коэффициент, учитывающий уровень стратегической самостоятельности предприятия

Рисунок 5 – Профиль состояния внешней институциональной среды внутреннего рынка труда градообразующих промышленных предприятий Свердловской области

Комплексная оценка экзогенных факторов институциональной среды формализована в виде (2):

$$I = \frac{\sum_{n=1}^7 K \times B}{n}, \quad (2)$$

где K – значение коэффициентов, баллы; B – вес коэффициента, доли; n – число коэффициентов (n = 7).

Эндогенным фактором, влияющим на устойчивость внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия, является устойчивость его институтов, оцениваемая в диссертационном исследовании с помощью коэффициента вариации K_v и коэффициента структурных различий Гатева.

$$K_{\kappa} = \frac{\sigma}{M}, \quad (3)$$

где σ – среднеквадратическое (стандартное) отклонение показателя;
 M – математическое ожидание (средневзвешенное) значение показателя.

Значение коэффициента Гатева рассчитывается по формуле (4):

$$K_{\text{Гатева}} = \sqrt{\frac{\sum (d_1 - d_0)^2}{\sum (d_1^2 + d_0^2)}}, \quad (4)$$

где d_1 – доля показателя в структуре в отчетном году; d_0 – доля показателя в структуре в базовом году.

Коэффициент вариации позволяет отследить тренд (динамику) временного ряда показателя и определить его отклонения за исследуемый период. В свою очередь, коэффициент Гатева оценивает интенсивность изменения структуры показателя.

Сравнительный анализ результирующих показателей, характеризующих устойчивость институтов внутренних рынков труда градообразующих промышленных предприятий Свердловской области (таблица 3), выявил, что условия внешней институциональной среды определяют характер и динамику институциональных изменений внутреннего рынка труда на данных предприятиях.

Таблица 3 – Сравнительный анализ показателей, характеризующих устойчивость институтов внутреннего рынка труда градообразующих промышленных предприятий Свердловской области за 1996–2007 гг.

№	Показатель.	Градообразующие промышленные предприятия		
		ОАО УЭХК	ОАО «Ураласбест»	ОАО ПНГЗ
Институт занятости				
1	Коэффициент вариации численности работников	0,06	0,028	0,275
2	Коэффициент Гатева структуры работников по подразделениям	0,611	0,022	0,711
Институт издержек использования услуг труда				
3	Коэффициент вариации темпов роста реальной заработной платы	0,19	0,154	0,231
4	Коэффициент Гатева структуры издержек использования услуг труда	0,03	0,0128	0,216

Внутренний рынок труда можно считать устойчивым только при устойчивости всех его институтов (5):

$$Y = \frac{1}{2} \sum (I_3, Iи). \quad (5)$$

где $I_3, Iи$ – комплексные параметры устойчивости института занятости и института издержек использования услуг труда.

Оценка устойчивости институтов внутреннего рынка труда в баллах (таблица 4) осуществляется по формулам (6)–(7):

$$I_3 = K_{в_1} \times K_{Гатева_1}, \quad (6)$$

$$Iи = K_{в_2} \times K_{Гатева_2}. \quad (7)$$

где $K_{в_1}$ – коэффициент вариации численности работников, баллы; $K_{Гатева_1}$ – коэффициент Гатева структуры работников по подразделениям, баллы; $K_{в_2}$ – коэффициент вариации темпов роста реальной заработной платы, баллы; $K_{Гатева_2}$ – коэффициент Гатева структуры издержек использования услуг труда, баллы.

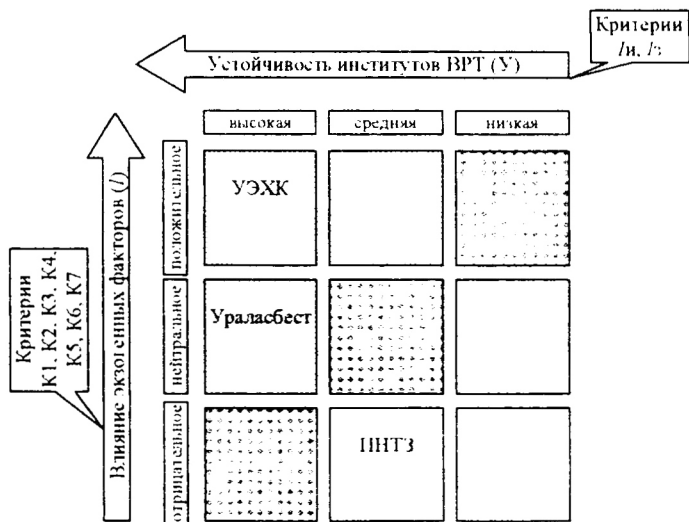
Таблица 4 – Балльная оценка значений коэффициента вариации и коэффициента Гатева

Балл	Характеристика устойчивости института	Значения K_v	Значения $K_{Гатева}$
3	Высокая	Меньше 0.1	Меньше 0.33
2	Средняя	0.1–0.25	0.33–0.66
1	Низкая	Больше 0.25	Больше 0.66

На основании оценки устойчивости институтов внутреннего рынка труда Y и комплексной оценки экзогенных факторов институциональной среды I возможен выбор стратегии управления внутренним рынком труда градообразующих промышленных предприятий (рисунок 6).

Стратегия управления внутренним рынком труда градообразующего промышленного предприятия может быть реализована при помощи тактических инструментов по конструированию частных институтов (таблица 5).

Предложенные мероприятия позволят сбалансировать спрос и предложение на внутреннем рынке труда и обеспечить достижение прямых и конечных результатов целевой эффективности градообразующего промышленного предприятия.



■ (1) инвестирование в человеческий капитал;
 ■ (2) инвестирование в «проблемные зоны»;
 ■ (3) взаимодействие с внешним рынком труда

Комбинация	Значение I	Значение Y	Тип стратегии	Границы внутреннего рынка труда
1	2,36–3,00	6,00–9,00	Инвестирование в человеческий капитал	Совпадают с границами предприятия
2	1,66–2,35	3,00–5,90	Инвестирование в «проблемные зоны»	Границы определены потребностью в работниках отдельных профессий и должностей
3	1,00–1,65	1,00–2,99	Активное взаимодействие с внешним рынком труда	Не очерчены

Рисунок 6 – Матрица выбора стратегии управления внутренним рынком труда градообразующего промышленного предприятия

Таблица 5 – Инструменты управления институтами внутреннего рынка труда градообразующего промышленного предприятия (фрагмент)

№	Название института	Характеристики института	Стратегия управления внутренним рынком труда		
			Стратегия (1)	Стратегия (2)	Стратегия (3)
Институт развития					
1	1а	Выбор форм и методов обучения	Активное использование методов обучения на рабочем месте (наставничество, кружки качества)	Применение различных методов обучения персонала в зависимости от требуемых специфических характеристик человеческого капитала предприятия	Использование первичных методов обучения при приеме на работу (производственный инструктаж, инструктаж по технике безопасности и пр.)
		Выбор уровня квалификации работников при приеме на работу	Использование нетрадиционных методов обучения (коучинг, тренинг, кейс и пр.) Поддержание заданного уровня квалификации персонала	Минимальный уровень, так как инвестирование в «проблемные зоны» осуществляется внутри предприятия	Максимальный уровень, так как предложение услуг труда на внешнем рынке труда не ограничено
1б	Институт оценки и аттестации персонала	Выбор критериев и методов оценки персонала	Оценка происходит формально, зачастую на основании критериев длительности стажа, занимаемой должности и опыта работы сотрудников	Аттестация может служить инструментом мотивации и закрепления персонала на отдельных позициях, представляющих собой «проблемные зоны»	Жесткая, хорошо отработанная система первичной оценки при найме персонала и аттестации
Институт компенсации					
2	2а	Формирование структуры вознаграждения персонала	Вознаграждение носит традиционный характер, направлено на удержание всех категорий человеческого капитала предприятия	Вознаграждение носит стимулирующий характер для работников «проблемных зон» предприятия	Установление значительной доли переменной части в заработной плате, что обеспечивает подстройку социально-трудовых отношений предприятия к изменениям условий внешней среды рынка труда

№	Название института	Характеристики института	Стратегии управления внутренним рынком труда		
			Стратегия (1)	Стратегия (2)	Стратегия (3)
3	Институт мобильности персонала				
3а	Институт привлечения персонала	Выбор источников привлечения персонала	Использование внутренних источников привлечения персонала или через сотрудников компании. Разработка долгосрочных стратегий привлечения персонала (например, заключение договоров с учебными заведениями)	Использование услуг рекрутинговых агентств для подбора работников на ключевые должности Разработка долгосрочных стратегий привлечения персонала, обладающих специфическим человеческим капиталом (например, заключение договоров с учебными заведениями)	Использование внешних путей привлечения персонала, пассивных источников (через объявления в СМИ или местного характера)
3б	Институт отбора и найма персонала	Система заполнения вакантных рабочих мест	Вакантные места заполняются посредством внутренних перемещений, использование механизмов закрытой кадровой политики	Вакантные места заполняются как посредством внутренних перемещений, так и с помощью привлечения работников с внешнего рынка труда	Вакантные места заполняются работниками с внешнего рынка труда

III. Основные положения диссертационного исследования опубликованы в следующих работах

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК

1. Орехова, С. В. Внутрифирменный рынок труда градообразующих предприятий Свердловской области: идентификация, специфика, институциональный анализ / С. В. Орехова // Организатор производства. 2008. № 3 (38). – 1,0 п. л.

2. Орехова, С. В. Управление внутренним рынком труда на примере градообразующих предприятий Свердловской области / С. В. Орехова // Экономика региона. 2008. № 4 (16). – 1,0 п. л.

3. Калабина, Е. Г. Влияние локального рынка труда на устойчивость институтов внутрифирменного рынка труда (на примере предприятий Свердловской области) / Е. Г. Калабина, С. В. Орехова // Известия Уральского университета. Серия 3. Общественные науки. 2009. № 1. – 1,0/0,8 п. л. (в печати).

Статьи и материалы в прочих изданиях

1. Калабина, Е. Г. Оценка степени сопряжения информационных потоков и менеджмента как элемента корпоративной культуры предприятия / Е. Г. Калабина, С. В. Орехова // Экономика. Менеджмент. Инноватика: сб. науч. тр. / Сургут. гос. ун-т. Сургут: Изд-во СурГУ, 2003. Вып. 14. – 0,3/0,2 п. л.

2. Калабина, Е. Г. Методология оценки корпоративной культуры предприятия / Е. Г. Калабина, С. В. Орехова // Теория и практика структурных преобразований экономики отраслей и регионов: сб. науч. ст. I Всерос. науч.-практ. конф. молодых ученых. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2003. – 0,2/0,1 п. л.

3. Калабина, Е. Г. К вопросу оценки эффективности вложений в корпоративную культуру предприятия / Е. Г. Калабина, С. В. Орехова // Финансовые проблемы РФ и пути их решения: теория и практика: тез. V Междунар. науч.-практ. конф. СПб.: Нестор, 2004. Ч. 2. – 0,2/0,1 п. л.

4. Орехова, С. В. Эмпирический опыт развития корпоративной культуры ГУП УЭХК / С. В. Орехова // Управление государственным сектором экономики: технологии и инструменты: материалы Всерос. науч.-практ. конф. / отв. за выпуск А. М. Молотков, В. П. Иваницкий, В. Ж. Дубровский. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2004. – 0,05 п. л.

5. *Калабина, Е. Г.* Проблемы оценки эффективности вложений в корпоративную культуру предприятия / Е. Г. Калабина, С. В. Орехова // Стратегическое планирование и развитие предприятий: тез. докл. и сообщений V Всерос. симпозиума (Москва, 13–14 апреля 2004 г.) / под ред. Г. Б. Клейнера. М.: ЦЭМИ РАН, 2004. Секция 2. – 0,1/0,05 п. л.

6. *Орехова, С. В.* Методология оценки соответствия корпоративной культуры стратегии фирмы / С. В. Орехова // Конкурентоспособность территорий и предприятий во взаимозависимом мире: материалы VIII Всерос. форума молодых ученых и студентов / отв. за выпуск В. П. Иваницкий. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2005. Ч. 1. – 0,05 п. л.

7. *Калабина, Е. Г.* Методологические подходы к оценке соответствия корпоративной культуры стратегии фирмы / Е. Г. Калабина, С. В. Орехова // Стратегическое планирование и развитие предприятий: тез. докл. и сообщений VI Всерос. симпозиума (Москва, 12–13 апреля 2005 г.) / под ред. Г. Б. Клейнера. М.: ЦЭМИ РАН, 2005. Секция 1. – 0,1/0,05 п. л.

8. *Орехова, С. В.* Особенности формирования корпоративной культуры на предприятиях Свердловской области / С. В. Орехова // Актуальные вопросы развития экономики России: теория и практика: труды III Межвуз. науч.-практ. конф. преподавателей, ученых, специалистов, аспирантов, студентов (Ниžний Новгород, 25 ноября 2005 г.). Н. Новгород: ВГИПУ, 2005. – 0,2 п. л.

9. *Орехова, С. В.* Культура организации: перспективы развития и основные направления диагностики / С. В. Орехова // Экономические проблемы современной России и пути их решения: науч. чтения, посвященные памяти заслуженного деятеля науки РСФСР, д-ра экон. наук, проф. Николая Григорьевича Веселова / отв. за выпуск Б. И. Чайкин, И. А. Холодовская. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2005. – 0,3 п. л.

10. *Орехова, С. В.* Институциональный анализ местоположения как корневой компетенции фирмы / С. В. Орехова, Е. А. Парамонова // Труды V Всерос. конф. молодых ученых по институциональной экономике. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2007. Т. 1. – 0,2/0,1 п. л.

11. *Калабина, Е. Г.* Анализ институтов корпоративной культуры градообразующих предприятий Свердловской области / Е. Г. Калабина, С. В. Орехова // Труды V Всерос. конф. молодых ученых по институциональной экономике. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2007. Т. 2. – 0,3/0,2 п. л.

12. *Орехова, С. В.* Институциональный анализ корпоративной культуры градообразующих предприятий Свердловской области

/ С. В. Орехова // Летняя школа институционального анализа 2007: сб. работ / Гос. ун-т – Высшая школа экономики. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ. 2007. – 1,0 п. л.

13. Орехова, С. В. Идентификация и особенности функционирования институтов внутрифирменного рынка труда градообразующего предприятия / С. В. Орехова // Труды III Всерос. симпозиума по экономической теории. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2008. Т. 1. – 0,2 п. л.

14. Орехова, С. В. Механизм функционирования внутрифирменного рынка труда: идентификация, структура и взаимосвязь институтов / С. В. Орехова // Труды VI Всерос. конф. молодых ученых по институциональной экономике. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2008. Т. 1. – 0,3 п. л.

15. Орехова, С. В. Идентификация институтов внутрифирменного рынка труда / С. В. Орехова // Конкурентоспособность территорий и предприятий в формирующейся новой экономике: материалы XI Всерос. форума молодых ученых и студентов: в 4 ч. / отв. за выпуск Ю. Э. Слепухина, В. П. Иваницкий. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2008. Ч. 1. – 0,05 п. л.

16. Орехова, С. В. Конкурентоспособность персонала как основной критерий конкурентоспособности предприятия / С. В. Орехова, Е. В. Лешукова // Конкурентоспособность территорий и предприятий в формирующейся новой экономике: материалы XI Всерос. форума молодых ученых и студентов: в 4 ч. / отв. за выпуск Ю. Э. Слепухина, В. П. Иваницкий. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2008. Ч. 1. – 0,05/0,03 п. л.

17. Орехова, С. В. Местные рынки труда: особенности и тенденции развития в российской экономике / С. В. Орехова // Евразийское экономическое пространство: проблемы и тенденции развития: материалы XII Всерос. форума молодых ученых и студентов: в 4 ч. / отв. за выпуск Ю. Э. Слепухина. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2009. Ч. 1. – 0,05 п. л.

18. Орехова, С. В. Внутренние рынки труда градообразующих предприятий Свердловской области: особенности и тенденции развития // Современные тенденции локализации предприятий: европейский и российский опыт: материалы Междунар. круглого стола (Екатеринбург, 23 апреля 2009 г.) / отв. за вып. М. В. Федоров, Н. М. Сурнина; Федеральное агентство по образованию, Урал. гос. экон. ун-т; Университет Жан Мулен Лион-3. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2009. – 0,5 п. л.

Содержание диссертационной работы

ВВЕДЕНИЕ

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРЕННИМ РЫНКОМ ТРУДА

ГРАДООБРАЗУЮЩЕГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1 Эволюция подходов к изучению внутреннего рынка труда

градообразующего промышленного предприятия

1.2 Институты внутреннего рынка труда: идентификация и структура

1.3 Устойчивость институтов внутреннего рынка труда

градообразующего промышленного предприятия

2 ОЦЕНКА УСТОЙЧИВОСТИ ИНСТИТУТОВ

ВНУТРЕННЕГО РЫНКА ТРУДА

ГРАДООБРАЗУЮЩИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1 Основные подходы к оценке устойчивости институтов

как социально-экономических систем

2.2 Специфика взаимодействия внешних и внутренних рынков труда

градообразующих промышленных предприятий

Свердловской области

2.3 Анализ институциональной структуры внутреннего рынка труда

градообразующего промышленного предприятия

(на примере ОАО УЭХК)

2.4 Измерение устойчивости институтов внутреннего рынка труда

градообразующих промышленных предприятий

Свердловской области

3 СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРЕННИМИ РЫНКАМИ ТРУДА

ГРАДООБРАЗУЮЩИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

3.1 Обоснование стратегии управления внутренним рынком труда

градообразующего промышленного предприятия

на основе оценки его устойчивости

3.2 Принципы и методы управления

устойчивостью внутреннего рынка труда

градообразующего промышленного предприятия

(на примере предприятий Свердловской области)

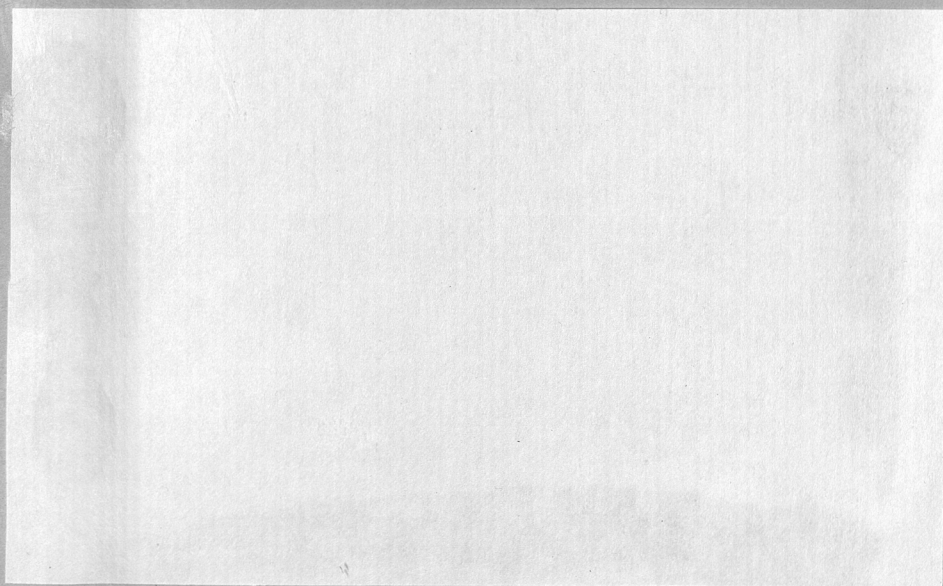
ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Подписано в печать 06.05.2009.
Формат бумаги 60 × 84 ¹/₁₆. Бумага офсетная.
Печать плоская. Уч.-изд. л. 1.25. Печ. л. 1,5.
Заказ 132. Тираж 120 экз.

Отпечатано с готового оригинал-макета в подразделении оперативной полиграфии
Уральского государственного экономического университета
620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45



10~